



CAZON  
L72  
- Z015

31761118936848

## SEXUAL ORIENTATION

### Your Rights & Responsibilities

#### WHAT DOES "SEXUAL ORIENTATION" MEAN?

"Sexual orientation" is a personal characteristic that forms part of who you are. It covers the range of human sexuality from gay and lesbian, to bisexual, transgendered and heterosexual orientations.

#### WHAT PROTECTION EXISTS UNDER THE HUMAN RIGHTS CODE?

The Ontario *Human Rights Code* (the "Code") is a law that provides for equal rights and opportunities and recognizes the dignity and worth of every person in Ontario. The *Code* makes it against the law to discriminate against someone or to harass them because of their sexual orientation or their same-sex partnership status. "Same-sex partnership status" means living with a person of the same sex in a conjugal relationship.

This right to be free from discrimination and harassment applies to employment, facilities, accommodation and housing, contracts and membership in unions, trade or professional associations.

This means that a person cannot be treated unequally or subjected to harassment in these areas because he or she is gay, lesbian, heterosexual or bisexual. It is also illegal to discriminate because someone is in a same-sex relationship.

#### WHEN IS IT HARASSMENT?

Harassment is making a hurtful comment or action that is known or ought to be known to be unwelcome. Examples of situations that might be considered harassment include:

- A landlord says to a lesbian tenant she should "go live with people like yourself because you do not belong here."
- Homophobic jokes or hints being made about a person's sexual orientation or same-sex partnership status.
- The display of disrespectful signs, caricatures, cartoons or graffiti.

Harassment can happen even if the jokes are not specifically about sexual orientation.

**Example:** A workplace has a history of homophobic attitudes. A gay employee repeatedly is the target of practical jokes and is ridiculed by his co-workers. It may be that he is being harassed because he is gay, even though the jokes and ridicule do not contain direct reference to his sexual orientation.

Inappropriate behaviour does not always have to occur repeatedly to be against the law. A single incident might be serious enough.

An employer is responsible for making sure the workplace is free from discrimination and harassment. The employer must take action if it knows or ought to have known about inappropriate behaviour based on sexual orientation or same-sex partnership status.

#### WHEN IS IT DISCRIMINATION?

Discrimination occurs when a person is treated unequally or differently because of sexual orientation or same-sex partnership status. It is also against the law to instruct others to discriminate because of sexual orientation. Discrimination can result from a person's actions or from rules and policies of an organization.

**Example:** An employee is denied promotions, training or is fired because of her sexual orientation or same-sex relationship.

**Example:** A company's health insurance plan covers the needs of an opposite-sex partner but does not recognize same-sex partnership status.

People cannot be denied services because of their sexual orientation, despite how the service provider or other customers might feel.

**Example:** The owner of a printing company, on discovering that the job is for a gay organization, refuses to print the materials.



#### HARASSMENT CAN LEAD TO VIOLENCE

Silence or doing nothing will not typically make the harassment go away and sometimes such behaviour can lead to violence. If you feel uncomfortable or threatened, speak to a person in authority about it (a supervisor, the owner of the store, etc.). You can contact the Ontario Human Rights Commission to make a complaint. Where harassing behaviour makes you feel like you're in danger or leads to violence, you should call the police.

#### FOR MORE INFORMATION

The Commission has prepared a policy document called *Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation*, which is available on our Web site.

For more information about the Ontario Human Rights Commission or this brochure, please visit our Web site at [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca), or call in confidence during regular office hours from Monday to Friday.

Toll free 1-800-387-9080  
TTY (416) 314-6526

Aussi disponible en français.

Also available in various formats: IBM compatible disk, Braille, audiotape, and large print.

© 2001, Government of Ontario  
ISBN: 0-7794-2418-2 11/01 5M



## ORIENTATION SEXUELLE

### Vos droits et vos responsabilités

### QUE SIGNIFIE «ORIENTATION SEXUELLE»?

L'«orientation sexuelle» est une caractéristique personnelle qui fait partie de l'identité même d'une personne. Elle désigne tout l'éventail de la sexualité humaine et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle, transgenderiste et hétérosexuelle.

### QUELLES PROTECTIONS EXISTENT DANS LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE?

Le *Code des droits de la personne* (le «*Code*») de l'Ontario est une loi qui assure à chaque personne en Ontario les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination, et reconnaît la dignité et la valeur de chacune d'entre elle. L'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe sont des motifs illicites de discrimination ou de harcèlement énoncés dans le *Code*. Un «partenariat avec une personne de même sexe» signifie le fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale hors du mariage.

Le droit de ne pas subir de discrimination ni de harcèlement s'applique à l'emploi, aux installations, au logement, aux contrats et à l'adhésion à des associations professionnelles ou syndicales.

Par conséquent, toute personne a droit à un traitement égal, sans discrimination ni harcèlement en raison de son orientation gaie, lesbienne, hétérosexuelle ou bisexuelle. La discrimination fondée sur le partenariat avec une personne de même sexe est également illégale.

### QU'EST-CE QUI CONSTITUE DU HARCÈLEMENT?

Le harcèlement constitue des remarques ou des gestes malveillants d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Voici des exemples de situations qui pourraient être considérées comme des cas de harcèlement :

- Un locateur qui dit à une locataire membre de la communauté gaie et lesbienne : «Je pense que vous devriez vivre avec vos semblables. Vous n'avez rien à faire ici».
- Des remarques ou des plaisanteries ou insinuations dégradantes fondées sur l'orientation sexuelle ou le partenariat avec une personne de même sexe.
- L'affichage d'écriveaux, de caricatures, de dessins ou d'illustrations irrespectueux.

Il n'est pas nécessaire que les plaisanteries comportent une référence explicite à l'orientation sexuelle pour constituer du harcèlement.

**Exemple :** Dans un lieu de travail où on a déjà constaté des attitudes homophobes, le seul employé gai est souvent l'objet de plaisanteries. Il est possible de conclure dans de telles circonstances que la conduite des personnes est motivée par l'orientation sexuelle, même si leurs moqueries ou leurs blagues ne comportent aucune référence explicite à l'orientation sexuelle de l'employé qu'elles visent.

Un comportement déplacé ne doit pas nécessairement se répéter pour représenter une infraction au *Code*. En effet, il peut y avoir des circonstances où un seul comportement déplacé peut être assez important ou significatif pour constituer une infraction au *Code*.

Il incombe à l'employeur de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination ni de harcèlement dans le milieu de travail. Il doit prendre des mesures s'il est au courant, ou s'il aurait dû l'être, de comportements importuns fondés sur l'orientation sexuelle ou sur le partenariat avec une personne de même sexe.

### QU'EST-CE QUI CONSTITUE DE LA DISCRIMINATION?

Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée différemment ou de façon inégale en raison de son orientation sexuelle ou parce qu'elle vit en partenariat avec une personne de même sexe. Il est également illégal d'obliger d'autres personnes à faire preuve de discrimination contre d'autres personnes en raison de leur orientation sexuelle. La discrimination peut résulter des actions d'une personne ou des règlements et des politiques établis par une organisation.

**Exemple :** On refuse des promotions ou de la formation à une employée ou on la congédie en raison de son orientation sexuelle ou du fait qu'elle vit en partenariat avec une personne de même sexe.

**Exemple :** Les régimes d'assurance-maladie d'une compagnie couvrent les besoins des personnes vivant avec un partenaire de sexe opposé, mais ils ne reconnaissent pas ceux des personnes vivant en partenariat avec une personne de même sexe.

Personne ne peut se voir refuser des services en raison de son orientation sexuelle, peu importe ce qu'en pensent le fournisseur de service et les autres clients et clientes.

**Exemple :** Le propriétaire d'une imprimerie refuse d'imprimer des documents lorsqu'il apprend qu'ils proviennent d'une organisation gaie.

### LE HARCÈLEMENT PEUT ENGENDRER LA VIOLENCE

Le refus de parler ou d'agir ne feront pas disparaître le harcèlement; parfois un tel comportement peut engendrer la violence. Si vous vous sentez mal à l'aise ou menacé, parlez-en à un responsable (un superviseur ou une superviseuse, le ou la propriétaire du magasin, etc.). Vous pouvez également communiquer avec la Commission ontarienne des droits de la personne pour porter plainte. Si vous vous sentez en danger ou s'il y a de la violence en raison de harcèlement, vous devriez communiquer avec les services de police.

### POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

La Commission a publié un document complet de politique intitulé *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle* qui est disponible sur notre site Web.

Pour obtenir plus de renseignements concernant la Commission ontarienne des droits de la personne ou le présent document, veuillez visiter notre site Web, [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca), ou nous appeler, en toute confidentialité, pendant les heures normales de bureau du lundi au vendredi.

Sans frais 1 800 387-9080  
ATS (416) 314-6526

Also available in English.

Disponible également sur divers supports : sur disquette compatible IBM, en braille, sur ruban audio et en gros caractères.